

MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGEMBANGAN KEGIATAN BELAJAR PENDIDIKAN NON FORMAL DAN INFORMAL PROVINSI SULAWESI TENGAH

Hanri Patoding

hanripatoding@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

One of the most important assets of the organization can not be separated from the employee's performance. To obtain good performance, it is necessary to improve employee motivation. In developing the organization, people often focused on how to develop the business, while on the management of human resources is still less attention. This study was conducted to determine how the Employee Work Motivation In Learning Activity Implementation Unit Office of Non-Formal and Informal Education In the province of Central Sulawesi. Researchers used the theory of Frederick Herzberg and The basis of this research is qualitative descriptive type of research. The technique used in data collection is observation, in-depth interviews and documentation. Then the data and the interviews were analyzed by descriptive qualitative. The results showed that, motivation of employees working in On Learning Activity Implementation Unit Office of Non-Formal and Informal Education In the province of Central Sulawesi has been very good. It is based on several aspects of the increased motivation of employees working on extrinsic and intrinsic factors.

Keywords: *Motivation, Extrinsic and Intrinsic factors*

Salah satu faktor dalam diri seorang pegawai yang menentukan berhasil tidaknya pegawai dalam proses kerja adalah motivasi intrinsik. Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak dalam diri pegawai yang menimbulkan rasa ingin bekerja yang menjamin kelangsungan kegiatan bekerja tersebut. dalam memaksimalkan motivasi kerja para pegawai tersebut dibutuhkan juga seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk selalu menjalankan tugas dengan baik sesuai peraturan yang ada, agar dapat menyukseskan apa yang telah ingin dicapai, tentunya dalam hal ini adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam mengurus segala bentuk kebutuhan atau keperluan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kantor tersebut, karena seorang pemimpin juga sangat berpengaruh dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah, partai politik, swasta, ormas, dll. Dalam menentukan sukses tidaknya sebuah

organisasi tersebut, sebagaia pemimpin bukannya hanya dilihat segi kemampuan dalam membangun hubungan yang baik terhadap organisasi lain, namun juga dibutuhkan dalam membangaun hubungan baik secara internal atau terhadap para bawahannya sebagai bentuk rasa kebersamaan, rasa kepedulian atasan terhadap bawahannya, dan memberikan motivasi atau arahan agar bawahannya dapat bekerja secara maksimal dan memuaskan.

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan rangsangan yang diberikan dalam berbagai macam bentuk dengan tujuan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Bila ragsangan ini bersinerji baik dengan pegawai maka akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi, demikian pula sebaiknya rangsangan yang diberikan tidak bersinerji baik dengan pegawai maka akan berdampak timbulnya motivasi kerja yang rendah (Hasibuan 2006:114). Pada umumnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh

beragam faktor. Menurut Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus di perhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan untuk semua itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, istirahat sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya.
3. Pegawai kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menemukan ada sejumlah faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja (faktor motivasi) sebagai contoh, dia menemukan bahwa gaji yang tidak layak dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi gaji yang tinggi tidak serta merta berdampak pada kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, Herzberg menentang asumsi bahwa kepuasan bekerja merupakan dimensi tunggal yang dapat diukur secara kontinu dari titik puas sampai titik tidak puas. Sebaliknya, dia menemukan bahwa motivasi mempunyai dua dimensi berbeda sehingga dia memberikan label teori dua faktor. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dikenal sebagai faktor hygiene atau maintenance. Walaupun demikian, tersediannya faktor tersebut tidak otomatis mendorong seseorang bekerja lebih keras dan antusias.

Implikasi teori ini untuk pengembangan tim adalah bila faktor penghargaan, pemeliharaan, dan tanggung jawab ada, anggota tim jadi sangat termotivasi untuk mencapai tujuan tim. Bila faktor tersebut tidak ada atau diabaikan, motivasi tim akan rendah walau faktor hygiene mungkin kuat. Teori ini

juga menyampaikan bahwa motivasi tidak akan meningkat dengan hanya meninggalkan faktor penyebab ketidakpuasan. Salah satu hal yang dapat dilakukan pemimpin untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pemimpin mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di instansi tersebut melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para

pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

Untuk itu didalam sebuah organisasi sangat dituntut adanya pemberian motivasi agar para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang profesional kepada para pelanggan, tidak hanya kepada para pelanggan namun juga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi diri dan lingkungan dalam organisasi tersebut.

Untuk memperlancar pelaksanaan pembangunan di segala bidang secara menyeluruh, sangat di perlukan adanya aparatur negara yang berkualitas, oleh karena itu, aparatur negara perlu di bina dan di kembangkan terus menerus sehingga terwujud aparatur yang handal dan memiliki profesional yang tinggi organisasi tidak hanya memerlukan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Munculnya motivasi kepada pegawai akan melahirkan kinerja yang baik. Bagi seorang pemimpin persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya didalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan instansi tersebut tercapai.

Kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal di Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai suatu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat personal pegawai, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri seorang pegawai untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing. Dengan demikian setiap pegawai yang bekerja di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal di Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi.

Dari beberapa permasalahan yang nampak, mengindikasikan bagaimana motivasi kerja pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal. Hal ini jika dikaitkan dengan teori Herzberg dalam motivasi kerja, maka fenomena yang terjadi di lapangan berbanding terbalik dengan apa yang sudah menjadi seharusnya.

Mencermati teori motivasi kerja dari Fredrick Herzberg tersebut, terdapat dua faktor yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik, untuk menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang saling berkaitan.

Jika dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi dilapangan sehubungan dengan motivasi kerja pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal maka berbagai macam fenomena yang ada dapat diidentifikasi dengan dua faktor/variabel dari teori tersebut. Adapun faktor ekstrinsik dimaksud secara umum dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Gaji, 2) Kondisi kerja, 3) Keamanan kerja, 4) Status, 5) Mutu pelayanan, 6) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan,

dan bawahan. Dan faktor intrinsik diuraikan sebagai berikut: 1) Kemajuan, 2) Perkembangan, 3) Tanggung Jawab, 4) Penghargaan, 5) Prestasi, 6) Pekerjaan itu sendiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan judul Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Belajar Pendidikan Non Formal dan Informal Penelitian dilaksanakan kurang lebih 3 bulan dimulai bulan Maret. Bentuk data utama yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data kualitatif berupa wawancara secara mendalam (*in-depth interview*) pada 7 orang informan yang telah ditentukan dengan metode *purposive sampling* oleh peneliti. Adapun data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui studi referensi maupun dokumen-dokumen, penelitian terdahulu, studi kepustakaan, internet, jurnal dan referensi-referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Aktivitas dalam analisis data berupa a). editing data, b). Klasifikasi data, c). Interpretasi data, dan d). Menyimpulkan Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Belajar Pendidikan Non Formal dan Informal

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber terkait yaitu kepala kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal, kasubag tata usaha kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal, staf pegawai dan pamong belajar kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal. Dan juga melakukan observasi langsung di lapangan peneliti dapat menganalisa tentang Motivasi Kerja Pegawai

pada Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Belajar Pendidikan Non Formal dan Informal.

Peneliti tidak pernah menilai benar atau salah jawaban atas pertanyaan yang peneliti berikan. Peneliti memberikan kebebasan kepada informan melalui pandangan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang mereka pahami dan nilai. Dengan begitu, peneliti dapat berasumsi bahwa berdasarkan pembicaraan inilah akan dapat “di tangkap” makna komunikasi instruksional yang dipahami oleh para informan atau narasumber. Asumsi ini didasari pemikiran bahwa makna yang diberikan seorang individu atas suatu realitas, termasuk suatu konsep atau kata, akan menggambarkan dari bagaimana mereka mengapresiasi makna tersebut dalam hidup sehari-hari.

Selama melakukan peneliti sengaja memilih waktu dan tempat yang terpisah dari calon informan lainnya. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan, apabila calon informan yang lain telah mendengar jawaban dari rekannya maka besar kemungkinan jawaban yang kelak diberikanpun akan sama dengan rekannya yang telah ia dengar sebelumnya. Jarak dan waktu yang terpisah ini juga memungkinkan bagi mereka untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara lebih terbuka, karena peneliti menghindari rasa sungkan yang diakibatkan oleh kehadiran rekannya atau calon informan. Sebelumnya peneliti telah meminta persetujuan kepada informan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui bentuk motivasi kerja pegawai pada kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal, dengan menggunakan teori motivasi dari Herzberg dapat dilihat dari hasil analisa dibawah ini:

1. Kondisi Ekstrinsik

Ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa

tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: (1) Gaji, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Mutu penyeliaan, (6) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

1. Gaji

Salah satu cara untuk meningkatkan rangsangan kerja Pegawai Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Kegiatan Belajar Non Formal dan Informal yaitu dengan memberikan imbalan dalam bentuk uang. Balas jasa yang biasa diterima disebut sebagai gaji dan upah. Pembayaran gaji merupakan masalah yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. Oleh karena itu jumlah gaji dan upah yang diberikan harus berdasarkan peraturan yang dapat diterima semua pegawai.

Gaji merupakan sejumlah uang yang ditetapkan dan diterima seseorang atas pekerjaannya yang ditetapkan berdasarkan perhitungan masa waktu panjang (satu bulan). Upah merupakan salah satu alasan penting yang mampu menciptakan motivasi tersendiri bagi pegawai. Sesuai pandangan Herzberg dimana apabila faktor ekstrinsik tidak ada, maka akan menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai. Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan beberapa informan menyatakan kepuasan terhadap upah atau gaji yang mereka peroleh. Hal ini senada dengan yang di paparkan oleh Hadrawati, S.Pd, M.Si Staf Tata Usaha di Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Belajar Pendidikan Non Formal dan Informal yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya pribadi, gaji yang saya peroleh perbulannya baik itu untuk kebutuhan keluarga atau yang lainnya saya pikir sudah sangat cukup. Bahkan bukan cukup lagi, malah bisa dikatakan lebih”. (Selasa, 5 April 2016).

Hasil dari wawancara diatas pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal di atas menegaskan, Bahwa dengan upah/gaji yang di terimanya pegawai ini setiap bulannya sudah mencukupi baik dalam kebutuhan dalam lingkup pegawai tersebut. Karena upah/gaji merupakan salah satu alasan penting yang mampu menciptakan motivasi tersendiri bagi pegawai. Secara demikian dapat menggerak pegawai tersebut untuk mau berkerja dengan baik.

Hal ini senada dengan yang di katakan oleh Ibu Seniwati S.Sos sebagai tenaga fungsioanl di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal bahwa:

“Menurut saya upah/gaji yang saya terima tiap bulannya dalam berkerja sudah mencukupi kebutuhan, dimana bukan hanya gaji bulanan yang di teriman adanya upah tambahan pegawai dikantor ini sering di berikan, dimana seringnya setiap pegawai diberikan tugas sesuai kemampuan mereka masing-masing, yaitu menjadi instruktur pada kegiatan pelatihan dan kursu-kursus dan sebagaimana pegawai di kantor ini menjadi panitia penyelenggara kegiatan maupun menjadi peserta, disitulah sering pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pegembangan kegiatan belajar non formal dan informal mendapat upah tambahan/honor”. (Selasa, 5 April 2016).

Berdasarkan pendapat informan diatas, selain mendapatkan upah/gaji setiap bulannya, pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal sering mendapatkan upah tambahan yang sering di sebut honor. Honor pegawai ini sering di berikan bila dimana setiap

pegawai turut ikut serta dalam setiap kegiatan pelatihan dan kursus-kursus yang di buat oleh kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal. Dengan demikian selain upah/gaji tiap bulannya pegawai sering mendapatkan upah tambahan yang dimana upah tambahan inilah yang juga menjadi salah satu motivasi kerja pegawai dikantor ini dalam melakukan pekerjaannya.

Ini senada dengan yang dijelaskan oleh Bapak Salehuddin S.P M.Si tenaga fungsional di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, bahwa:

“Saya rasa upah/gaji pegawai sudah di pikir dan ditinjau langsung oleh pemerintah, dan saya rasa sebagai pegawai sudah mencukupi. Karena apabila dilihat dari kebutuhannya, saya pikir itu tergantung dari pribadi masing-masing. Namun jika ditinjau dari setiap pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal pun saya pikir sudah sangat cukup”. (Selasa, 5 April 2016).

Berdasarkan jawaban diatas pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal menjelaskan bahwa upah/gaji pegawai tiap bulannya sudah di tinjau dan di atur oleh yang berwenang yaitu pemerintah. Sudah mencukupi atau belum mencukupi kebutuhan itu tergantung setiap pribadi masing masing pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal. Dan dilihat dari tiap pegawai di kantor ini pun sudah sangat cukup memenuhi setiap kebutuhan masing masing pegawai. Seperti yang di jelaskan dari dua Informan sebelumnya yaitu staf pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal.

Dengan demikian dari hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, bisa disimpulkan bahwa upah atau gaji yang telah diterima oleh pegawai kantor unit pelaksanaan

teknis pengembangan belajar non formal dan informal telah di pikirkan dan ditinjau oleh pemerintah dan pada umumnya sudah mencukupi dimana bukan hanya upah/gaji tiap bulannya adanya juga upah tambahan/honor setiap pegawai yang ikut serta dalam kegiatan pelatihan dan kursus-kursus. Namun, apabila ditinjau dari sudut kebutuhan pegawai itu sendiri, bisa dikatakan sudah menyeimbangi biaya hidup kebutuhan. Maka dari itu upah atau gaji yang diperoleh pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar non formal dan informal mampu memotivasi pegawai dalam berkerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja. Sepeti yang diungkapkan sedarmayanti (2000:22) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Kondisi kerja kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang

terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini senada dengan Ibu Dra. Andi Patty sebagai staf tata usaha di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal yang menyatakan bahwa:

“Kondisi kerja di lingkungan kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal sangatlah memadai, dimana semua kebutuhan dan peralatan saat memberikan kegiatan kursus-kursus atau pelatihan semua sudah tersedia. Dengan itu setiap pegawai disini sangat merasa nyaman dalam berkerja”. (Jumat, 8 april 2016)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas di jelaskan, bahwa kondisi kerja pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal sudah sangat memadai semua kebutuhan dan peralatana seperti mesin computer dan mesin jahit. Dengan begitu setiap pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal secara langsung termotivasi dalam berkerja dan memberi pelatihan sesuai dengan keahlian masing masing pegawai.

Hal ini senada dengan yang dijelaskan oleh Bapak Salehuddin S.P M.Si sebagai tenaga fungsional kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, bahwa:

“Untuk saat ini, kondisi kerja di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal sangatlah memadai dimana sudah adanya sekolah anak usia dini PAUD, serta kegiatan pembelajaran pendidikan Paket C sudah berlangsung di kantor ini. Hal ini lah salah satu yang membuat setiap pegawai sangat merasa nyama dalam berkerja”. (Jumat, 8 April 2016)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas menjelaskan bahwa sama seperti di jelaskan dengan informan sebelumnya kondisi kerja dari bagian prasarana kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal sangatlah memadai. Dan Informan kedua menjelaskan kondisi kerja juga sudah sangat memadaidari bagian sarana dimana sudah adanya bangunan untuk pembelajaran Paket C yang dulunya di laksanakan di setiap kelurahan kini telah di laksanakan di lingkungan kantor. Serta sudah adanya pendidikan anak usia dini (PAUD) di lingkungan kantor. Dengan demikian kondisi kerja sudah sangat baik dan setiap pegawai merasa kenyamanan dalam berkerja sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal.

Dari hasil wawancara dari beberapa informan diatas bahwa dalam konteks kondisi kerja sudah sangatlah memadai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan kenyamanan berkerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal.

3. Keamanan Kerja

Penerapan keamanan kerja pada suatu kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku kegiatan guna melindungi keamanan para pegawai. pengertian keamanan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan, tindakan aktif setiap orang untuk menjaga keselamatan dirinya dari hal-hal yang tidak diinginkan, sistem perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat menyebabkan kecelakaan, tindakan preventif terhadap kecelakaan yang dilakukan sebagai bentuk tanggungjawab diri saat bekerja.

Salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan adalah keamanan/keselamatan dalam bekerja karena hal ini sangat memengaruhi seseorang dalam memilih suatu pekerjaan karena salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dalam kerja dalam lingkup lingkungan maupun dalam pegawai terutama di era sekarang ini. Upaya perbaikan tenaga kerja maupun pembinaan keselamatan kerja mendapat perhatian. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Ibu Dra. Hj. Masyita Y. Ahmad, MM selaku kepala kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menyatakan bahwa:

“Untuk keamanan kerja dalam lingkup lingkungan di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal sudah sangatlah aman. di mana kami mempunyai 2 penjaga yang bertugas 24 jam untuk menjaga keamanan kantor ini. dan kami memberikan tempat tinggal yang layak yang ada di lingkungan kantor buat mereka agar mereka bertugas berkerja dengan baik”. (Senin, 12 April 2016)

Selanjutnya wawancara dari dengan Ibu Margaretha S.Pd sebagai tenaga fungsional di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, bahwa:

“Untuk keamanan kerja dalam lingkup pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal sudah sangatlah aman”. (Senin, 12 April 2016)

Berdasarkan dari jawaban di atas dapat di kemukakan bahwa untuk keamanan kerja dalam bekerja tentu saja pegawai memerlukan keamanan dalam bekerja. Di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal sudah mengupayakan agar keamanan kerja tetap ditingkatkan. Baik dalam bentuk keamanan kerja dalam gedung (kantor) maupun keamanan

kerja secara personal. Dan hasil yang di dapatkan bahwa dalam lingkup lingkungan di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal keamanan sudah sangatlah aman begitu juga dalam setiap pegawainya.

4. Status

Dalam suatu lembaga yang lebih umum disebut dunia kepegawaian tidak semua pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal mempunyai status kepegawaian yang sama, sehingga muncul hak maupun kewajiban yang berbeda-beda pula. Penggunaan istilah pegawai atau pekerja, kepegawaian atau ketenaga kerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya di dalam suatu perusahaan, hanya berbeda lingkungan penggunaannya. UU 8/1947 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 1 butir a mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai (negeri) adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. Menurut UU 7/1987 butir d pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut UU 14/1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal 1 ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam hal status pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal tentu saja sudah sngat jelas bahwa pegawai di sini terbagi atas 2 jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut PNS dan pegawai

tidak tetap atau yang lebih dikenal sebagai pegawai honorer. Hal ini senada dengan yang dijelaskan oleh Ibu Misni Mamahe, S.Pd, MM sendiri selaku staf pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, bahwa:

“Status pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal yaitu pegawai negeri sipil dan adapun pegawai honorer. Pegawai negeri sipil terbagi dua jenis yaitu sebagai tenaga fungsional dan staf tata usaha. Begitu pun dalam tingkat pendidikan terbagi atas S1 dan S2”. (Kamis, 21 April 2016).

Kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal adalah suatu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat banyak individu dan mempunyai karakter yang berbeda, begitupun ketika dilihat dari tingkat pendidikan mereka namun pada dasarnya pegawai hanya di bagi atas dua yaitu pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Adapun kesimpulan dari hasil wawancara penulis bahwa meskipun status pegawai berbeda-beda namun pembagian kerja mereka jelas dan mereka mempunyai motivasi tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5. Mutu Penyeliaan

Penyelia atau lebih dikenal dengan istilah Inggrisnya supervisor adalah seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah perhimpunan perusahaan sebagaimana ia mempunyai kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya.

Kata "supervisor" berasal dari bahasa Inggris yang berarti, *one who supervises or has charge and direction of*: Seseorang yang menyelia atau yang mempunyai wewenang untuk memberi arahan; atau bisa juga berarti, *a program that controls the execution of other programs*: suatu tata cara yang mengendalikan pelaksanaan tata cara lainnya.

Peran kerja penyelia di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal, yaitu di antara para atasan perancang kebijakan dan di antara para pegawai pelaksana langkah-langkah kebiasaan di lapangan. Dengan kegunaan kerja yang berada di antara itu, maka tugas utama penyelia ialah untuk melakukan penyeliaan terhadap para pegawai dalam berkerja. Penyelia adalah tingkat kepemimpinan yang tidak boleh merancang kebijakan yang bersifat laku-baik (*strategic*), tetapi hanya boleh menerjemahkan dan menyampaikan kebijakan laku-baik atasannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan berhasilguna (*effective*) dan mampu menghasilkan (*productive*). Oleh karena itu, seorang penyelia harus memiliki kemampuan yang bermutu tinggi dan mencakup keterampilan membina hubungan baik di antara atasan dan bawahan; keterampilan terhadap kegunaan dan peran kerja agar mampu bekerja dengan baik, berdaya cipta (*creative*), berhasilguna, bermutu, mampu menghasilkan, berdayaguna (*efficient*), berturutkerja (*synergetic*), dan cerdas melakukan penyeliaan terhadap bawahan; keterampilan kecerdasan jiwa batiniah (*emotional intelligence*) serta pola pikir yang membina watak baik.

Hal ini senada dengan yang dijelaskan oleh Ibu Dra. Hj. Masyita Y. Ahmad, MM selaku kepala kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menyatakan bahwa:

“Sekarang sudah ada Sistem Pengawasan Interen Pemerintah (SPIP) dengan di berlakukannya SPIP ini, secara tidak langsung kita bisa mengevaluasi atau mengukur kerja pegawai. Kita diberi kewenangan untuk menegur pegawai yang melenceng atau melakukan pelanggaran-pelanggaran”. (Rabu, 27 April 2016).

Berdasarkan jawaban diatas di kemukakan bahwa adanya sistem pengawasan interen pemerintah (SPIP) di kantor unit pelaksanaan

teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal salah satu motivasi kerja pegawai. Dimana setiap pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi untuk mermbina hubungan baik serta pola pikir antara pegawai dan pimpinan. Sehingga secara tidak langsung kita mampu meningkatkan kerja antara pegawai dan pemimpin kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal.

Dengan diberlakukannya sistem pengawasa interen pemerintah (SPIP) di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, secara tidak langsung peningktan mutu penyeliaan untuk mendorong motivasi kerja pegawai.

1. Mutu Hubungan Interpersonal Antar Sesama Rekan Kerja, Atasan dan Bawahan

Hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu pegawai ciptakan dan bina dalam kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal sedemikian rupa sehingga tercipta team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam arti luas hubungan antar pegawai berkomunikasi yang dilakukan oleh pegawai kepada pegawai lain dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Dalam arti sempit adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (work organization) dan dalam berbagai situasi kerja (work situation) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.

Jadi, hubungan interpersonal adalah Keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang dilakukan

pegawai kepada pegawai lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Dari wawancara dengan Ibu Hardawati S.Pd M.Si sebagai staf tata usaha di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal tentang hubungan interpersonal menyatakan bahwa:

“Jangankan hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan masyarakat yang mengikuti kursus, pelatihan maupun anak didikan paket C dan orang tua anak PAUD di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal ini pun kita jalin dengan baik. Selain itu, hubungan kerja dengan sesama pegawai dan atasan juga sangatlah baik”. (Senin, 29 April 2016)

Bisa dikatakan bahwa hubungan harmonis di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal sudah mampu menciptakan kedekatan yang baik dengan rekan kerja dan atasan sudah sangat baik dan bahkan dengan adanya hubungan interpersonal yang positif mampu memotivasi pegawai agar lebih baik dalam bekerja.

2. Kondisi Intrinsik

Ada serangkaian kondisi intrinsik, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja pegawai nyang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan. Faktor kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Rangkaian ini melukiskan hubungan

seseorang dengan apa yang dikerjakannya (job content) yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Faktor Intrinsik meliputi: (1) Kemajuan, (2) Perkembangan, (3) Tanggung Jawab, (4) Penghargaan, (5) Prestasi, (6) Pekerjaan itu sendiri.

1. Kemajuan

Kemajuan dalam berkarir merupakan suatu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, yang berhubungan dengan kepuasan pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal. Dengan begitu kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan berdampak pada peningkatan kerjaorganisasi. Hal ini senada dengan pandangan Ibu Misni Mamahe, S.Pd, MM sendiri selaku kasubag tata usaha kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal tentang kemajuan, yaitu:

“Dalam peningkatan motivasi kerja pegawai hal-hal yang mesti ditingkatkan adalah dari segi kompetensi yang merupakan kemampuan SDM itu sendiri, kemudian kedisiplinan, penghargaan terhadap pegawai baik itu dalam bentuk promosi, maupun penjenjangan karir yang lebih baik”. (Selasa, 3 Mei 2016).

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemajuan dalam berkarir yang merupakan motivasi dari dalam diri individu yang terkait, sebenarnya juga berasal dari pemeliharaan pegawai suatu organisasi itu sendiri. Selain itu, menurut Ibu Dra. Hj. Masyita Y. Ahmad, MM selaku Kepala Kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menyatakan bahwa:

“Dalam peningkatan motivasi kerja pegawai, selain dari SDM itu sendiri hal yang juga

perlu menjadi sorotan adalah sistem dalam lingkup dari keseluruhan kantor. Seperti SOP, SKP, namun kembali lagi kepada sumber daya manusianya itu sendiri bagaimana para pegawai menjalankan dan menindak lanjuti sistem-sistem yang sudah dibentuk sedemikian rupa yang tak lain bertujuan untuk mencapai visi”. (Selasa, 3 mei 2016).

Yang dapat di analisis oleh penulis dari hasil wawancara sebelumnya yaitu dalam sasaran motivasi kerja pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal adalah peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga sistem-sistem yang sudah dibentuk atau disusun sedemikian rupa guna proses mencapai visi yang telah di buat. Dan sistem-sistem tersebut haruslah dijalankan semaksimal mungkin oleh para pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal. Dengan begitu, kemajuan dalam berkarir akan meningkat setara dengan pencapaian sasaran motivasi kerja pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal.

2. Perkembangan

Pengembangan pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian potensi masing-masing auditor tidaklah bersifat pasif, melainkan dinamis.

Dengan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Memberikan kesempatan pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal merupakan salah satu sasaran pokok dari pembinaan pegawai yaitu usaha-usaha secara menyeluruh dalam rangka peningkatan mutu, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai.

Sama halnya dengan hasil wawancara dengan Bapak Salehuddin S.P M.Si sebagai tenaga fungsional di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal tentang pengembangan pegawai, menyatakan bahwa:

“Disini hampir tiap tahunnya diadakan kegiatan-kegiatan kursus dan pelatihan yang berkenaan dengan pembangkitan semangat kerja para pegawai. Kami sebagai staf pegawai ini merupakan salah satu bentuk nyata dalam pengembangan pegawai”. (Selasa, 10 Mei 2016)

Dari pendapat informan di atas menunjukkan bahwa, dengan adanya kegiatan kegiatan dan pelatihan yang rutin tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, hal ini sudah jelas dari yang dipaparkan oleh salah satu pegawai. Selain itu, dengan adanya pendidikan dan pelatihan tidak akan menimbulkan rasa bosan dalam bekerja di setiap pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal.

3. Tanggung Jawab

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut.

Penerapannya tanggung jawab pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan kegiatan belajar non formal dan informal biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job deskripsi. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM).

Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai. Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut. Hal ini senada dengan jawaban Ibu Misni Mamahe, S.Pd, MM sendiri selaku kasubag tata usaha kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal tentang tanggung jawab pegawai, bahwa:

“Kalau menyangkut tanggung jawab, kami pegawai dituntut untuk mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan. Karena kami rutin mengadakan perjanjian dalam bentuk semacam kontrak kerja yang di dalamnya merupakan uraian tugas pelatihan dan kursus, kontrak kerja antara atasan dan bawahan, dan kemudian akan di adakan penilaian yang sering di sebut penilaian kerja pegawai. Dengan begitu pegawai mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya”. (Kamis, 12 Mei 2016)

Senada yang di sampaikan Ibu Seniwati S.Sos selaku staf pegawai kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar

pendidikan non formal dan informal tentang bagaimana tanggung jawab setiap pegawai, menyatakan bahwa:

“Kalau berbicara mengenai tanggungjawab saya lihat pegawai disini melakukan tugasnya dengan baik, bahkan mereka tidak akan meninggalkan kantor ini sebelum tugas mereka selesai karena mereka sadar betul bahwa orang dipekerjakan di kantor ini karna mau bekerja”. (Kamis, 12 Mei 2016)

Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal senantiasa menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara meningkatkan rasa tanggung jawab kepada para pegawai dalam bentuk kontrak kerja yang diadakan tiap tahunnya yaitu tugas pelatihan dan kursus dan di setiap selesai terlaksanakan ada penilaian kerja pegawai. Terbukti setiap pegawai di sini mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun terkadang tidak tepat waktu namun mereka sadar betul bahwa selama mereka bekerja semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka sudah menjadi tanggung jawab mereka.

4. Penghargaan

Penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Penghargaan yakni imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak kantor kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Namun, penghargaan yang

diberikan tidak selamanya harus dalam bentuk materi ataupun simbolis, sebuah pujian sekalipun merupakan sebuah penghargaan yang sangat bermakna. Sesuai dengan jawaban dari Bapak Salehuddin S.P M.Si sebagai tenaga fungsional di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal yang menyatakan bahwa:

“Kalau selama ini, bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak kantor yang berupa hadiah belum pernah ada”. (Selasa, 17 Mei 2016)

Begitu pula menurut Ibu Hadrawati S.Pd M.Si selaku staf tata usaha di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal yang menyatakan bahwa:

“Saya pikir semua pegawai di kantor ini tidak ada perlakuan yang berbeda atau spesial, semuanya disamakan”. (Selasa, 17 Mei 2016).

Dan menurut Ibu Dra. Andi Patty sendiri selaku staf tata usaha di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, yaitu:

“Kalau selama ini di kantor belum ada bentuk penghargaan seperti pemberian reward terhadap pegawai berprestasi, namun dari program pemerintah ada yang namanya remunerasi yang akan diberikan kepada pegawai. Namun paretmeternya terutama dari disiplin kerja pegawai”. (Selasa, 17 Mei 2016)

Dengan begitu, penulis bisa menyimpulkan bahwa sebenarnya bentuk penghargaan yang seharusnya diterima oleh pegawai tidak selamanya dalam bentuk materi atau fisik. Namun, pegawai cukup merasa adil walau hanya sekedar dapat pujian atau sekedar mengetahui prestasi kerja yang selama ini mereka peroleh. Selain itu, di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka.

5. Prestasi

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2005:71), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Dengan demikian, prestasi kerja pegawai berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai pegawai/karyawan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2005:91).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Hal ini setara dengan yang di paparkan oleh Ibu Dra. Hj. Masyita Y. Ahmad, MM selaku kepala kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, bahwa:

“Kami disini setiap tahunnya menilai para pegawai dari sasaran kinerja pegawai, dengan menggunakan pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), juga ada dalam bentuk semacam kontrak kerja setiap awal tahun yang di dalamnya merupakan uraian tugas, kontrak kerja antara atasan dan bawahan, dan kemudian di akhir tahun akan di adakan penilaian yang sering di sebut Penilaian Prestasi Kerja Pegawai”. (Kamis, 26 Mei 2016)

Begitu pula menurut Ibu Misni Mamahe, S.Pd, MM sendiri selaku kasubag tata usaha kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menyatakan bahwa:

“Saya Pribadi Prestasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dan merupakan hal yang paling penting. Sistem Pengawasan Interen Pemerintah (SPIP) dengan di berlakukannya SPIP ini, secara tidak langsung kita bisa mengevaluasi kerja pegawai. Kita diberi kewenangan untuk menegur pegawai yang melenceng atau melakukan pelanggaran-pelanggaran, namun kami tidak semena-mena menindaki apabila memang pegawai yang bersangkutan bukan bawahan kita karena ada bagian tertentu yang lebih berhak”. (Kamis, 26 Mei 2016)

Dari pandangan yang setara juga dinyatakan informan yang lain Margaretha S.Pd sebagai tenaga fungsional di kantor unit

pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal, bahwa:

“Kami sering dievaluasi baik dalam bentuk evaluasi kerja yang telah di keluarkan. Dan di kantor kami memang berpacu pada Sasaran Kerja Pegawai”. (Kamis, 26 Mei 2016)

Menurut penulis dari hasil wawancara di atas bahwa, adanya penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan evaluasi yang dilakukan di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal dapat memotivasi pegawai untuk terus bekerja karena penilaian ini dilakukan secara rahasia, tanpa diketahui oleh yang dinilai jadi mereka hanya perlu memperbaiki kinerjanya agar mendapat penilaian yang baik oleh atasan mereka.

6. Pekerjaan itu Sendiri

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Pekerjaan itu sendiri menurut Susilo Martoyo (1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap

pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Senada dengan yang disampaikan oleh Bapak Salehuddin S.P M.Si sebagai Tenaga Fungsional di Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Belajar Pendidikan Non Formal dan Informal yang menyatakan bahwa:

“Saya pikir dalam penempatan jabatan di kantor ini sudah adil. Dan semua pegawai disini sudah nyaman dengan posisinya masing-masing karena kalau mereka masuk disini memang untuk bekerja jadi dan harus terima pekerjaan apapun yang diberikan kepada mereka dan menikmatinya, saya pun sebagai staf pegawai sudah sangat nyaman dengan pekerjaan ini”. (Senin, 6 Juni 2016)

Dari pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non

formal dan informal para pegawai menempati bidangnya masing-masing ketika mereka diberikan jabatan mereka semua mengetahui pekerjaan yang diberikannya dan pandangan dari Hadrawati S.Pd M.Si selaku staf pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menyatakan bahwa:

“Jika berbicara masalah pada pekerjaan, saya sebagai staf pegawai menduduki bidang masing-masing yang penting bisa mengerjakannya atau tidak, selama mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan”. (Senin, 6 Juni 2016)

Kesimpulan yang penulis dapatkan bahwa pekerjaan apapun yang diberikan kepada pegawai mereka selalu menerimanya dengan senang hati karen itu mampu memberikan pengalaman baru bagi mereka dan selama setiap pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang di berikan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Motivasi kerja pegawai di tinjau dari kondisi ekstrinsik, dari hasil wawancara peneliti dapat menganalisa bahwa dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal dalam bentuk ekstrinsik sudah sangat baik. karena kebutuhan eksternal yang senantiasa dijadikan patokan oleh para pegawai juga senantiasa ditingkatkan oleh pihak kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal. Motivasi kerja pegawai di tinjau dari kondisi intrinsik, dari hasil wawancara peneliti dapat menganalisa bahwa di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menyangkut kebutuhan psikologis pegawai itu

sendiri sudah baik. Walaupun ada salah satu faktor dalam kondisi intrinsik yang tidak terlalu ditonjolkan yaitu pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Karena di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal tetap termotivasi oleh faktor-faktor lainnya dalam kondisi intrinsik.

Rekomendasi

Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau lembaga serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah untuk menghindari rasa ketidakpuasaan pegawai terhadap pemberian penghargaan yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, maka sebaiknya kepala kantor unit pelaksanaan teknis pengembangan belajar pendidikan non formal dan informal memberikan penjelasan kepada pegawai bahwa pemberian penghargaan tersebut diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan telah menjadi keputusan bersama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas bantuan dari berbagai pihak, terutama kedua pembimbing yaitu Bapak Dr. Andi Pasinringi, M.Si. dan Bapak Dr. H. Irwan Waris, M.Si penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingannya selama ini, yang telah banyak memberikan bantuan sampai pada akhir penyelesaian penulisan artikel ilmiah ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan banyak

terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu.

DAFTAR RUJUKAN

- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, S. 1991. *Organisasi Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Salusu. 2000. *Pengambilan keputusan Strategi*. Jakarta: Gramaedia.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Teori Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Cipta.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.